

تحول چیست؟

تحول در ارتباط با افراد به معنی شبیه دیگران شدن نیست بلکه به مفهوم مانند خودشدن، رشدکردن، غنی شدن و متبلور ساختن توانائی ها بوسیله تجربه و تدبیر است. در ارتباط با سازمانها که مجموعه افراد می باشند تحول باز هم به مفهوم تغییر از طریق کسب تجربه و تدبیر است. فرایند تحول در سازمانها متأثر از تجربیات و اهداف جدید است.



تعریف واژه برنامه تحول

به مجموعه ای از عملیات برنامه یزی شده متوالی یا رویدادها اطلاق می شود که هدف آنها کمک به افزایش اثربخشی سازمان است. برنامه تحول در توسعه سازمان، عبارت است از توالی فعالیت ها، عملیات و رویدادها با هدف کمک به سازمان در بهبود عملکرد و اثربخشی آن. در توسعه سازمان ۳ معیار اصلی برنامه تحول اثربخش به صورت مقابل تعریف می شود:

- میزان تناسب این برنامه با نیازهای سازمان
- میزان شکل گیری این برنامه براساس آگاهی از روابط

علت و معلولی میان خروجی های برنامه ریزی شده

- میزانی که این برنامه، شایستگی محوری مدیریت تحول را به اعضای سازمان منتقل می کند.

اولین معیار، مربوط به میزان ارتباط برنامه تحول با سازمان و اعضای آن است. برنامه های تحول اثربخش، براساس اطلاعاتی معتبر از کارکرد سازمان بوده و به اعضای سازمان فرصت اتخاذ تصمیمی آگاهانه و آزادانه می دهند. همچنین می کوشند تا اعضا را نسبت به این تصمیمات متعهد کنند.

دومین معیار یک برنامه تحول اثربخش، آگاهی از خروجی هاست. از آنجایی که هدف برنامه های تحول، تولید نتایج خاص است، این برنامه ها باید براساس آگاهی قابل اطمینان از خروجی های واقعی تولید شده باشد. در غیراین صورت، طراحی یک برنامه تحول اثربخش توسعه سازمان، پایه ای عملی نخواهد داشت.

سومین معیار یک برنامه تحول اثربخش، میزان افزایش ظرفیت مدیریت تحول در سازمان توسط این برنامه است. ارزش های برجسته توسعه سازمان، مبین این امر است که اعضای سازمان باید بتوانند بهتر از گذشته، فعالیت های تحول برنامه ریزی شده را انجام دهند. آنها باید دانش و مهارت مدیریت تحول را با مشارکت فعال در طراحی و پیاده سازی برنامه های تحول کسب کنند. رقابت در مدیریت تحول در محیط امروز با تغییرات تکنولوژیکی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی پرشتاب و مستمر، ضروری است. از آنجا که توانایی پیاده سازی

بیشتر برنامه های تحول در توسعه سازمان، به مهارت و دانش عامل تحول، وابسته است طراحی برنامه تحول تا حدی به تخصص فعال بستگی دارد.

در ادبیات توسعه سازمان، پیرامون دو دسته اساسی از شرایطی بحث شده است که می توانند بر موفقیت برنامه های تحول تأثیر بگذارند و عبارتند از: ۱ - دسته ای از شرایط مرتبط با موقعیت تحول (فعال)، ۲- دسته ای که مرتبط با هدف تحول می باشند هر ۲ شرط باید در طراحی برنامه های تحول مورد توجه قرار گیرند.

یک سازمان می تواند برحسب این که قصد تقویت عملکرد تیمی یا شخصی را دارد، استفاده از برنامه تحول را پیرامون سیستم های پاداش خود اصلاح کند.

فاکتورهای موقعیتی که باید در طراحی هر برنامه تحول به آنها توجه شود: ۱. آمادگی سازمان برای تغییر ۲- قابلیت تحول در سازمان ۳- بافت فرهنگی آنها ۴- مهارت و توانایی های عامل تغییر



گردآوری:

مدیریت توسعه و تحول اداری

زیر نظر:

محمدحسین شیرعلی

ادامه دارد....